

SKRIPSI

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. INDAH CARGO
KOTA PEKANBARU**



OLEH :

RAHMAD ROZI
10671004705

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN
SYARIF KASIM PEKANBARU RIAU
2012**

SKRIPSI

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. INDAH CARGO
KOTA PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Pekanbaru
Riau*



OLEH :

RAHMAD ROZI
10671004705

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN
SYARIF KASIM PEKANBARU RIAU
2012**

ABSTRAKSI

PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. INDAH CARGO KOTA PEKANBARU

Oleh : Rahmad Rozi

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru pada bulan januari 2011 sampai dengan selesai. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karna hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui insentif yang diberikan kepada para karyawan, prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Cargo yang bersangkutan, serta besarnya pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru? Berdasarkan latar belakang dan landasan teori maka hipotesis dari penelitian ini adalah diduga insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indah Cargo Kota Pekanbaru.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru yaitu berjumlah 157 orang sedangkan sampel berjumlah 61 orang. Sampel diambil dengan metode Slovin. Sedangkan metode analisa data yang digunakan adalah metode wawancara dan quisioner dengan hasil uji persamaan regresi linier sederhana dengan bantuan alat bantu Program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru berdasarkan perhitungan nilai (R) sebesar 0,716 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,569 ini menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh sebesar 56.90% terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru.

Kata Kunci : Insentif, dan Prestasi Kerja.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. INDAH CARGO KOTA PEKANBARU.** Adapun tujuan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan mengikuti Ujian Oral Comprehensive Sarjana Lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M Nazir Karim, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak DR. Mahendra Romus, M. Ec, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau..
3. Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku pembimbing I, dan Bapak Trian Zulhadi SE, M.Ec selaku pembimbing II, yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis menyelesaikan penelitian ini.

4. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen Serta Staff Akademisi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Orang tua, adek-adekku serta keluarga yang telah memberikan dorongan baik moril maupun materil serta memberikan motivasi dan do`a sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan.

Akhir kata semoga skripsi ini berguna bagi kita semua dan sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat, semoga amal baik tersebut diterima disisi-Nya.

Pekanbaru, 13 Januari 2012

RAHMAD ROZI

DAFTAR ISI

PENGESAHAN

PERSETUJUAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	8

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Insentif	10
2.1.1 Pengertian Insentif.....	10
2.1.2 Jenis-jenis Insentif.....	15
2.1.3 Dasar Pemberian Insentif	17
2.1.4 Tujuan Pemberian Insentif	18
2.1.5 Indikator-Indikator Pemberian Insentif	19

2.1.6 Insentif Dalam Perspektif Islam	23
2.2 Prestasi Kerja	25
2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja	25
2.2.2 Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja	27
2.2.3 Indikator-Indikator Prestasi Kerja	33
2.2.4 Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam	35
2.3 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja	36
2.4 Hasil Penelitian Terdahulu	38
2.5 Hipotesis	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Operasional Variabel.....	40
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	42
3.3 Populasi Dan Sampel	42
3.4 Jenis Dan Sumber Data	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Uji Kualitas Data	45
3.7 Analisis Data	45
3.8 Teknik Pengukuran Skor	48

BAB IV GAMBARAN UMUM PT. INDAH CARGO KOTA

PEKANBARU

4.1 Sejarah Singkat PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru	49
4.1.1 Visi PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru.....	49
4.1.2 Misi PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru	49
4.2 Struktur Organisasi PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru	52

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Jenis-jenis Insentif PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru.....	53
5.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan Deskriptif Analisis	56
5.2.1 Analisis Variabel Insentif	56
5.2.2 Analisis Variabel Prestasi Kerja.....	60
5.3 Pembahasan Secara Statistik	68
5.3.1 Uji Kualitas Data	68
5.3.1.1 Uji Validitas	68
5.3.1.2 Uji Reliabilitas Data.....	70
5.3.2 Analisis Data	71
5.3.2.1 Pengujian Hipotesis.....	73

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan.....	76
6.2 Saran	76

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1	Karyawan PT. Indah Cargo Pekanbaru Tahun 2010 Berdasarkan Bagian Jabatan Dan Anggotanya.....	3
TABEL 1.2	Peningkatan Pendapatan PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru Dari Tahun 2007 – 2011	5
TABEL 1.3	Perkembangan Total Biaya Insentif PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru Tahun 2007-2011.....	5
TABEL 3.1	Operasional Variabel	41
TABEL 3.2	Skor Kriteria Jawaban	48
TABEL 3.3	Interprestasi Tanggapan Responden.....	48
TABEL 5.1	Perkembangan Total Biaya Insentif dan Perkembangan Total Pendapatan PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru	54
TABEL 5.2	Jawaban Responden Tentang Insentif Dari Komisi Setiap Transaksi Jasa Dengan Pelanggan PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru	57
TABEL 5.3	Jawaban Responden Tentang Insentif Didasarkan Lembur Yang Saya Kerjakan Selama Bekerja	57
TABEL 5.4	Jawaban Tentang Responden Pemberian Insentif Kepada Karyawan Karena Telah Mencapai Target Yang Telah Di Tentukan.....	58
TABEL 5.5	Jawaban Responden Tentang Insentif Dari Bonus Kehadiran Selama Aktif Masuk Kerja Di PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru	58
TABEL 5.6	Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Insentif Pada PT. Indah Cargo Pekanbaru	60
TABEL 5.7	Jawaban Responden Tentang Hubungan Kerja Antar Sesama Karyawan Di Lingkungan Sudah Sangat Baik.....	61
TABEL 5.8	Jawaban Responden Tentang Dengan Adanya Pengawasan Kerja, Maka Karyawan Menyelesaikan Tugas Dengan Baik Dan Selesai Tepat Pada Waktunya	62
TABEL 5.9	Jawaban Responden Tentang Dengan Menyelesaikan Tugas Tepat Pada Waktunya, Merupakan Suatu Peningkatan Kemampuan Kerja Saudara	62
TABEL 5.10	Jawaban Responden Tentang setiap Tugas yang di berikan, Saya Selesaikan Dengan Standar Yang Telah Di Tentukan	63
TABEL 5.11	Jawaban Responden Tentang Selalu Senang Dengan Pekerjaan Yang Di Tugaskan Kepada Saya Untuk Meningkatkan Hasil Kerja	63
TABEL 5.12	Jawaban Responden Tentang Hasil Kerja Dari Tugas Yang Di Berikan Kepada Saya, Merupakan Suatu Tekanan Dan Tanggung Jawab Saya	64

TABEL 5.13	Jawaban Responden Tentang Dengan Mengerjakan Tugas Secara Sungguh-Sungguh Tidak Menimbulkan Kecemasan Dan Kekhawatiran Akan Merasa Gagal	64
TABEL 5.14	Jawaban Responden Tentang Mengerjakan Tugas Dengan Penuh Kesabaran Untuk Menghasilkan Pekerjaan Yang Maksimal ...	65
TABEL 5.15	Jawaban Tentang Hasil Kerja Yang Baik Sangat Tergantung Pada Pengetahuan Dan Keterampilan Yang Dimiliki Individu	65
TABEL 5.16	Jawaban Responden Tentang Peningkatan Dan Kecepatan Dalam Menyelesaikan Tugas Merupakan Kemampuan Kerja Yang Dimiliki Individu	66
TABEL 5.17	Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja Pada PT. Indah Cargo Pekanbaru.....	67
TABEL 5.18	Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja	70
TABEL 5.19	Hasil Uji Validitas Variabel Insentif	70
TABEL 5.20	Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian.....	71
TABEL 5.21	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	72
TABEL 5.22	Hasil Analisis Regresi Uji Parsial	74
TABEL 5.23	Koefisien Dan Determinasi	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya

manusia pada khususnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu prestasi kerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja karyawan maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang prestasi kerja karyawan dalam meningkatkan hasil produksi.

Seperti halnya dengan PT. Indah Cargo Pekanbaru dengan adanya insentif diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih giat, semangat dan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

**Tabel 1.1 Karyawan PT. Indah Cargo Pekanbaru Tahun 2010
Berdasarkan Bagian Jabatan Dan Anggotanya**

No	Bagian Jabatan	Jumlah
1	Komisaris	1
2	Direktur	2
3	Operasional 1	30
4	Operasional 2	30
5	Keuangan	25
6	ADM	24
7	Personalia	25
8	MKT	20
Total		157

Sumber : PT. Indah Cargo Pekanbaru 2010/2011

Tabel 1.1 diatas menjelaskan tentang jumlah keseluruhan karyawan pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru yang berjumlah 157 orang.

Adapun Jenis-jenis insentif yang diberikan di PT. Indah Cargo Pekanbaru sebagai berikut :

1. Komisi

Komisi yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif untuk karyawan atas setiap transaksi jasa dengan pelanggan PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru.

2. Lembur

Lembur yang dimaksud adalah kerja yang dilakukan di luar jam kerja, dimana setiap jamnya akan mendapat uang tambahan.

3. Bonus portarget

Bonus portarget yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif yang diberikan kepada setiap karyawan yang telah mencapai pekerjaan

diluar target yang telah dibebankan oleh karyawan.

4. Bonus kehadiran

Bonus kehadiran yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan yang rajin hadir untuk masuk kerja.

Pemberian insentif sangat berkaitan dengan akuntabilitas kinerja yang dilakukan melalui pengukuran prestasi kerja. Pengukuran prestasi kerja penting dalam mengetahui seberapa jauh pelaksanaan kegiatan dalam mencapai sasaran dibandingkan dengan rencana. Hasil pengukuran dapat menggambarkan keberhasilan/kegagalan yang dilakukan dalam mencapai apa yang telah direncanakan. Pengukuran prestasi kerja dilaksanakan dengan cara menghitung nilai capaian kinerja dari pelaksanaan kebijakan. Hasil pengukuran prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap capaian indikator-indikator yang telah disepakati didalam rencana strategi PT. Indah Cargo Pekanbaru tahun 2011.

Capaian prestasi kerja karyawan PT.Indah Cargo Pekanbaru sebagai salah satu perusahaan swasta khusus pengelolaan jasa titipan di kota pekanbaru, dapat dilihat dari peningkatan pendapatan dari tahun 2007 sampai tahun 2011, tergambar pada table I.2 sebagai berikut

**Tabel 1. 2 Peningkatan Pendapatan PT. Indah Cargo
Kota Pekanbaru Dari Tahun 2007 – 2011**

Tahun	Total pendapatan	Persentase (%)
2007	Rp. 10.825.243.000,-	-
2008	Rp. 12.097.756.000,-	11,75
2009	Rp. 13.369.356.000,-	10,51
2010	Rp. 14.641.363.000,-	9,51
2011	Rp. 17.182.935.000,-	17,35

Sumber : PT. Indah Cargo Pekanbaru 2010/2011

Pada tabel 1.2 diatas menjelaskan terjadinya peningkatan pendapat dari tahun 2007 sampai tahun 2011.

Sedangkan perkembangan total biaya insentif PT. Indah Cargo Pekanbaru tahun 2007 sampai tahun 2011 dapat dilihat pada table I.3 dibawah ini :

**Tabel I. 3 Perkembangan Total Biaya Insentif PT. Indah Cargo
Kota Pekanbaru Tahun 2007 – 2011**

Tahun	Total Biaya Insentif	Persentase (%)
2007	Rp. 105.581.000,-	-
2008	Rp. 115.361.000,-	9,26
2009	Rp. 125.560.000,-	8,84
2010	Rp. 115.137.000,-	8,30
2011	Rp. 100.278.000,-	12,90

Sumber : PT. Indah Cargo Pekanbaru 2010/2011

Pada tabel 1.3 diatas merupakan perkembangan total biaya insentif selama 5 tahun dari tahun 2007 sampai tahun 2011. Dapat dilihat terjadinya penurunan biaya pada 2010 sebesar 8,30 % dan 2011 sebesar 12,90 %.

Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti memberikan kepuasannya dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah kepada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas maka masalah ini kiranya menarik untuk diteliti dan dianalisis yang akhirnya hasil analisis tersebut disusun dalam sebuah skripsi yang berjudul : **“PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. INDAH CARGO KOTA PEKANBARU”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka diperlukan kebijaksanaan khusus dalam pemberian insentif. Untuk mengetahui hal tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : **“Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru?”**

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian :

- a. Untuk mengetahui insentif yang diberikan kepada para karyawan pada PT. Indah Cargo Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Cargo Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Cargo Pekanbaru

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi :

a. PT. Indah Cargo

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen perusahaan/instansi dalam menerapkan system insentif yang lebih baik.

b. Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai penerapan system insentif yang baik dalam suatu perusahaan/instansi.

c. Pihak lain

Dapat berguna sebagai penambahan referensi, yaitu

pengembangan ilmu pada umumnya dan khususnya bagi mahasiswa jurusan manajemen yang menyelenggarakan sumber daya manusia khususnya dalam pemberian insentif.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk dapat menggambarkan gambaran yang lebih jelas dalam penulisan skripsi nantinya, maka penulis membagi kedalam enam bab, dimana masing-masing bab saling berkaitan dan untuk mempermudah dalam pembahasan, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESA

Pada bab ini diuraikan tentang landasan teori yang terdiri dari definisi insentif, prestasi kerja dan hubungan insentif dengan prestasi kerja.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang metodologi penelitian yang terdiri dari: operasional variabel, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, analisis data dan metode pengujian kualitas data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan sejarah singkat instansi, visi dan misi instansi, dan struktur organisasi PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dikemukakan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti yang terdiri dari hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan menguraikan beberapa kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat berguna sebagai langkah-langkah yang dapat diambil oleh instansi untuk meningkatkan prestasi kerja.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Insentif

2.1.1 Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif,

di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan (2001: 117), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Menurut S. Pangabean (2002: 77), mengemukakan bahwa: “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan”. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”.

Menurut Handoko (2002: 176), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Menurut Mangkunegara (2002:89) bahwa : ”insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai/karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”

Sedangkan menurut Dessler (2003:334) bahwa : “insentif

merupakan pendapatan diluar gaji pokok yang di berikan kepada pegawai/karyawan yang berhasil mencapai standar kinerja yang ditentukan”.

Dalam setiap organisasi, khususnya pimpinan harus selalu berusaha untuk dapat memberikan penghasilan bagi pegawai/karyawan dalam bentuk pembayaran balas jasa termasuk di dalamnya pembayaran tambahan berupa pemberian insentif yang diperuntukkan bagi mereka yang telah memberikan prestasi di atas ketentuan (standar).

Dengan demikian, maka jelaslah bahwa keberhasilan memotivasi dengan diberikannya insentif sangat ditentukan oleh ketelitian serta keahlian dari pimpinan sebagai penentu dan pelaksana kebijakan sehingga perlu diadakan dan dirumuskan dengan matang sebelum program insentif ini dilaksanakan.

Sebagai salah satu alat untuk memotivasi pegawai/karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan untuk meningkatkan prestasi kerja yang maksimal, insentif terdiri dari beberapa macam. Hal ini disebabkan karena pelaksanaan pembagian insentif mungkin berbeda-beda antara perusahaan/instansi yang satu dengan lainnya, dan juga oleh faktor kebutuhan-kebutuhan pegawai yang bersangkutan.

Menurut Mondy dan Noe yang dikutip Marwansah dan Mukaram (2000:130) insentif terbagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu:

1. *Financial insentive*

Financial insentive merupakan insentif dalam bentuk material (uang) yang biasa diberikan secara bersamaan dengan upah atau gaji insentif ini diberikan kepada pegawai/karyawan yang memiliki prestasi kerja melebihi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan/instansi. *Financial insentive* ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

a. *Financial insentif* langsung, terdiri dari atas :

1. Pembayaran yang diterima oleh seseorang berbentuk Bonus.
2. Komisi.

b. *Financial insentif* tidak langsung, meliputi semua balas jasa finansial yang tidak termasuk ke dalam finansial insentif langsung seperti :

1. Tunjangan-tunjangan
2. Asuransi
3. Bantuan sosial pegawai dan sebagainya.

2. *Non financial insentive*

Non financial insentive terdiri atas berbagai bentuk kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaannya itu sendiri, atau berupa lingkungan fisik tempat seseorang ini bekerja. Kepuasan dari pekerjaan ini dapat dilihat dengan adanya :

- a. Tanggung jawab dari pegawai dalam mengejar tugas yang dibebankan kepadanya
- b. Adanya peluang dalam mengembangkan diri
- c. Tugas-tugas yang menarik serta merasa tertantang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
- d. Pemberian promosi
- e. Pemberian penghargaan
- f. Adanya pujian lisan atau tulisan

Kepuasan yang berasal dari lingkungan kerja adalah rekan-rekan kerja yang menyenangkan, atasan yang kompeten dan kondisi kerja yang nyaman. Baik *financial incentive* maupun *non financial incentive* masing-masing memegang peranan dalam memberikan dorongan yang memungkinkan pegawai untuk memberikan prestasi kerja yang optimal. Bentuk-bentuk ini mempunyai hubungan yang erat satu sama lainnya dan juga saling melengkapi sehingga tujuan dari pemberian insentif itu dapat tercapai.

Berdasarkan bentuk-bentuk insentif di atas maka terdapat beberapa kriteria dari insentif, antara lain :

- 1. Dorongan materi berupa uang atau barang.
- 2. Kesempatan untuk mendapatkan penghargaan.
- 3. Terpenuhinya syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan lingkungan yang bersih dan tenang.

4. Kebanggaan atas pekerjaan, jasa untuk keluarga atau orang disekitarnya.

Insentif ini dimaksudkan untuk menggunakan tenaga-tenaga yang potensial agar tidak beralih atau keluar dari perusahaan/instansi, karena tenaga-tenaga yang macam ini merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan/instansi.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa insentif dapat berupa uang, barang ataupun bersifat pengakuan, pemberian, perlakuan dari atasan terhadap pegawai/karyawan baik secara individu maupun sebagai kelompok.

2.1.2 Jenis-Jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/instansi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia P. Siagian (2002: 268), jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. Piece work

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah Insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva “kematangan”

Adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

6. Rencana insentif kelompok

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

2.1.3 Dasar Pemberian Insentif

Dasar pemberian insentif dapat dikaitkan dengan berbagai ukuran yang dihubungkan langsung dengan prestasi kerja pegawai/karyawan, ada beberapa macam ukuran yang dapat digunakan sebagai dasar pemberian insentif, yaitu :

1. *Amount of output*

Pemberian insentif berdasarkan jumlah output yang dihasilkan, misalkan berdasarkan satuan hasil, dasar perhitungan dengan cara melihat hasil kerja atau satuan hasil yang dihasilkan seorang pegawai/karyawan. Jika hasil kerjanya melebihi dari standar yang telah ditetapkan maka selisihnya akan diperhitungkan dengan uang.

2. *Quality of output*

Pemberian insentif berdasarkan kualitas output yang dihasilkan, misalkan insentif yang akan diberikannya hanya untuk output yang telah memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan/instansi.

3. *Success in reaching goals*

Pemberian insentif yang didasarkan pada keberhasilan mencapai target yang telah ditetapkan. Jika seorang pegawai telah berhasil mencapai target tertentu maka akan diperhitungkan dengan uang yang besarnya telah ditentukan pula. Semakin tinggi target yang dicapai pegawai maka insentif yang diperoleh akan semakin besar.

4. *Amount of profit*

Pemberian insentif didasarkan pada jumlah keuntungan yang dihasilkan, misalnya dengan profit sharing.

5. *Cost efficiency*

Pemberian insentif didasarkan pada perhematan biaya-biaya yang digunakan perusahaan/instansi, misalnya dengan product sharing.

Dimana pegawai akan memperoleh tambahan upah dari hasil efisiensi biaya tenaga kerja.

2.1.4 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi perusahaan:
 - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
 - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
 - c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan dan penjualan meningkat.

2. Bagi pegawai:
 - a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
 - b. Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka ia akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan ‘**insentif**’.

2.1.5 Indikator-indikator Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2001:184) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya

sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:

a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

1. Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
2. Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
3. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
4. Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

b. Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

1. Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
2. Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik
3. Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (*junior*) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

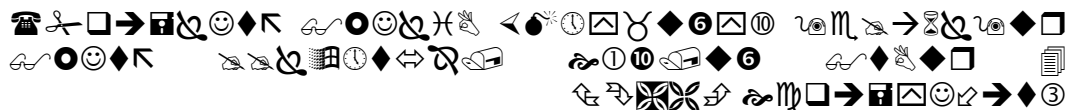
2.1.6 Insentif Dalam Perspektif Islam

Islam selalu menyeru manusia untuk senan-tiasa bekerja dan berjuang. Islam melarang segala bentuk kemalasan dan pengangguran. Muslim yang aktif bekerja adalah orang terhormat. Seorang Muslim pekerja bahkan diberi kelonggaran tertentu dalam beribadah agar dapat bekerja dengan baik. Misalnya, Al-Quran menghapus kewajiban shalat

tahajud. Hal ini memberi kesempatan bagi umat Islam melakukan kegiatan bisnisnya pada siang hari dalam keadaan segar bugar. Lebih lanjut, Al-Quran memberi pedoman: siang hari itu adalah waktu dan sarana untuk bekerja mencari penghidupan.

Oleh karena itu, kerja manusia dapat disebut sebagai sumber nilai yang riil. Jika seseorang tidak bekerja, maka dia tidak akan berguna dan tidak memiliki nilai. Ungkapan ini telah diproklamasikan Islam sejak belasan abad silam. Dalam pandangan Al-Quran, kerja (amal) menentukan posisi dan status seseorang dalam kehidupannya.

Sebagai-mana diungkap di dalam QS Al-Anam ayat ke-132,



Yang artinya : *“Dan tiap-tiap orang memperoleh derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”*

Atau dalam QS Al-Ahqaaf ayat ke-19,



Yang artinya : *“Dan setiap mereka mendapat derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan atas) pekerjaan-pekerjaan mereka,*

sedang mereka tidak dirugikan.”

Kerja, oleh karena itu, adalah satu-satunya kriteria – di samping iman yang menentukan apakah manusia berhak mendapatkan pahala.

Demikianlah Al-Quran selalu mendesak manusia untuk bekerja. Al-Quran menawarkan insentif-insentif kepada manusia agar senantiasa memiliki aktivitas yang positif, bekerja keras, dan berjuang. Insentif-insentif itu berupa pahala berlimpah, pertolongan, dan petunjuk Allah. Dalam banyak ayat, segala insentif atau penghargaan (reward) itu juga ditujukan agar manusia senantiasa meningkatkan kualitas dan kuantitas (hasil) pekerjaannya: produktivitas. Oleh karenanya, Al-Quran juga menyeru agar manusia ber-upaya memiliki (melatih) kemampuan fisik-nya sebagai salah satu modal dalam bekerja.

2.2 Prestasi Kerja

2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Sebelum masuk ke pengertian prestasi kerja akan diketahui dulu apa yang dimaksud dengan kinerja. menurut Indrastuti (2008:48), bahwa :

“Kinerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya.

Prestasi kerja di sini adalah hasil kerja yaitu kemampuan dan kecakapan pekerjaan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Prestasi kerja dari para pegawai ini ada yang dapat diukur hasilnya dan adapula yang sukar diukur hasilnya.

Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja ini sangat ditentukan oleh individu-individu atau orang-orang yang melaksanakannya.

Menurut Hasibuan (2002:94) bahwa : “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2006:67) bahwa : “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Ada beberapa faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Factor-faktor tersebut menurut Nitisemito (2001:160) yaitu :

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Harga diri perlu mendapat perhatian

4. Pemberian insentif yang terarah
5. Fasilitas yang menyenangkan

Dengan melihat batasan di atas maka dapat diambil kesimpulan penilaian prestasi kerja adalah penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diajarkan secara sistematis dan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.2.2 Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi mencakup beberapa hal. Hal utama dalam penilaian prestasi kerja ini mencakup beberapa kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja.

Menurut Hasibuan (2002:97) metode penilaian prestasi kerja pada umumnya dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu :

1. Metode penilaian berorientasi pada masa lalu (metode tradisional)

Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa lalu artinya penilaian prestasi kerja seorang pegawai dinilai berdasarkan hasil yang telah dicapai oleh pegawai selama ini. Metode ini mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap pekerjaan yang terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Dengan mengevaluasi prestasi kerja yang telah terjadi pegawai akan memperoleh umpan balik terhadap mereka, dan dapat digunakan untuk perbaikan prestasi kerja mereka.

Adapun teknik-teknik penilaian dalam metode ini adalah

sebagai berikut :

a. Rating scale

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik.

b. Employee Comparison

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya, yang terbagi atas sub kelompok, yaitu:

1. Alternatif ranking

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara menurut peringkat (ranking) pegawai dimulai dari yang terendah samapai yang tertinggi dan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

2. Paired comparison

Metode ini adalah metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terhadap berbagai alternatif keputusan yang diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang sedikit.

3. Forced Distribution

Metode ini sama dengan paired comparison tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang banyak. Pada

metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat secara seksama.

c. Check list

Metode ini penilai sebenarnya tidak menilai tetapi hanya memberikan informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilai tinggi memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik setiap individu pegawai baru melaporkannya kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai dan kebijaksanaan selanjutnya bagi pegawai yang bersangkutan.

d. Freeform Essay

Metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan pegawai yang sedang dinilainya itu.

e. Critical Incident

Metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

2. Metode penilaian berorientasi pada masa depan (metode modern)

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi pegawai. Ada beberapa cara yang dapat digunakan, antara lain :

a. Assessment centre

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Ini bisa dari luar, dari dalam maupun kombinasi keduanya. Pembentukan tim harus lebih baik, sehingga penilaiannya lebih objektif dan indeks prestasi yang diperoleh sesuai fakta atau kenyataan dari setiap individu pegawai yang dinilai.

b. Management by Objective (MBO)

Metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan keputusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan/instansi tersebut.

c. Human Assets Accounting

Metode ini faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang, sehingga tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan/instansi.

3. Masalah-masalah dalam penilaian prestasi kerja

Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja terkadang terjadi masalah-masalah atau kendala-kendala yang dapat saja dilakukan oleh penilai prestasi kerja pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Simamora (2001:435) sebagai berikut :

a. Bias Penyelia

Kesalahan paling lazim yang ada pada setiap metode penilaian

adalah kesadaran atau ketidaksadaran bias kepenyelaaan. Hal tersebut tidak berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, tetapi dapat bermuara dari karakteristik-karakteristik pribadi seperti usia, jenis kelamin, ras atau karakteristik yang berkaitan dengan senioritas.

b. Halo Effect

Pada saat seorang penyelia membiarkan suatu aspek tertentu dari kinerja pegawai dan mempengaruhi aspek lainnya sedang dievaluasi, maka terjadilah efek halo. Opini pribadi penilai mempengaruhi pengukuran kinerja pegawai. Permasalahan yang ditimbulkan oleh efek halo menyebabkan mustahil untuk mengidentifikasikan bidang-bidang kekuatan dari pegawai. Secara umum lemah, tetapi sifatnya sebaliknya bidang-bidang kelemahan yang perlu dikembangkan bagi pegawai secara umum kuat.

c. Central tendency

Masalah tendensi meningkat manakala penyelia mengevaluasi setiap orang secara rata-rata. Permasalahan akan *central tendency* juga terjadi pada saat penyelia tidak dapat secara objektif mengevaluasi kinerja pegawai yang disebabkan kurangnya keakraban dengan pekerjaan mereka.

d. Leniency

Merupakan biasa kemurahan hati yang memberikan penilaian pada setiap individu-individu yang tinggi, sehingga para

pegawai akan terlihat lebih berkompeten dari kenyataan yang sesungguhnya.

e. Stictness

Masalah ini merupakan kebalikan dari bias kemurahan ini, kadang-kadang penyelia memberikan nilai-nilai yang rendah meskipun beberapa pegawai mungkin mencapai tingkat kinerja rata-rata.

f. Recently

Pada saat organisasi menggunakan penilaian kinerja tahunan atau tengah tahunan terdapat kecenderungan bagi penyelia untuk mengingat-ingat lebih banyak hal mengenai segala sesuatu yang baru saja dikerjakan oleh pegawainya dibandingkan apa yang dilakukan beberapa bulan sebelumnya.

g. Pengaruh organisasional

Penilai cenderung memperhatikan kegunaan akhir data penilaian pada saat mereka menilai bawahan-bawahan mereka. Penyelia cenderung membela bawahan-bawahan mereka.

h. Standar Evaluasi

Masalah-masalah dengan standar evaluasi muncul karena perbedaan-perbedaan konseptual dalam makna kata-kata yang dipakai untuk mengevaluasi pegawai-pegawai.

2.2.3 Indikator-indikator Prestasi Kerja.

Dalam penilaian penyelesaian uraian pekerjaan, perusahaan/instansi mempergunakan standar sebagai alat ukur yang dicapai dan perilaku yang dilakukan baik di dalam maupun di luar pekerjaan pegawai. Dengan penentuan standar untuk berbagai keperluan maka timbulah apa yang disebut “standarisasi” yaitu penentuan dan penggunaan berbagai ukuran, tipe dan gaya tertentu berdasarkan suatu komposisi standar yang telah ditentukan.

Adapun unsur-unsur yang dinilai menurut Hasibuan (2002:95) adalah:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya

memenuhi perjanjian baik dirinya maupun terhadap orang lain.

4. **Kedisiplinan**

Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. **Kreativitas**

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. **Kerjasama**

Penilai menilai kemampuan dan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. **Kepemimpinan**

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih baik.

8. **Kepribadian**

Penilai menilai pegawai dari sikap perilaku, kesopanan, memberi kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orsinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijakan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, hasil kerja, saran, dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

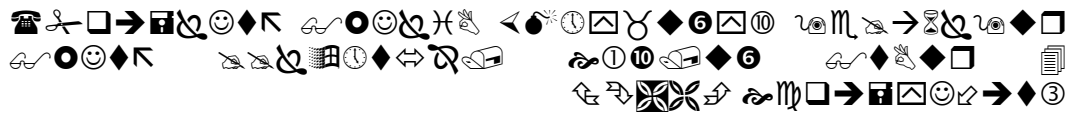
Unsur prestasi kerja pegawai yang akan dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidak selalu sama, akan tetapi pada dasarnya mencakup unsur-unsur diatas.

2.2.4 Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Istilah prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu prestasi sesungguhnya. Dan dalam islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu member

nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok.

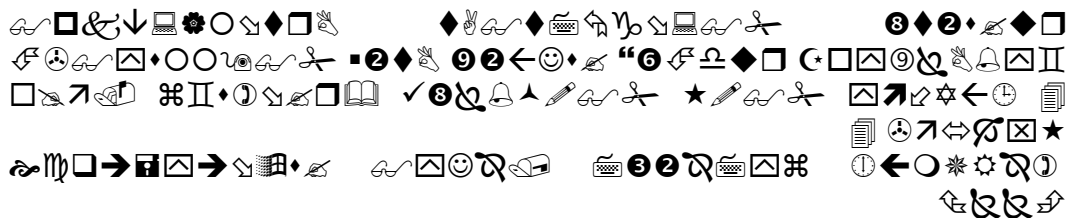
Seperti surat al-Anam ayat 132 di bawah ini :



Artinya : *Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya.*

Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan

Dan surat an-naml ayat 88 berikut:



Artinya : *Dan kamu lihat gunung-gunung itu, kamu sangka dia tetap ditempatnya, padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

2.3 Pengaruh Pemberian Insentif Dengan Prestasi Kerja

Insentif dapat diartikan sebagai tambahan diluar gaji yang mana diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan, sebagai tanda balas jasa atau

dengan kata lain insentif yang dibayarkan kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja yang berdasarkan prinsip adil dan layak serta dapat memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga pegawai merasa puas atas balas jasa yang diberikan.

Salah satu komponen balas jasa yang sering diberikan oleh perusahaan/instansi guna menambah penghasilan bagi setiap pegawainya yaitu dengan pemberian insentif. Insentif diberikan hanya kepada pegawai yang telah berprestasi melebihi standar prestasi kerja yang telah ditetapkan perusahaan/instansi.

Pemberian insentif merupakan salah satu cara untuk memotivasi para pegawai dalam usahanya untuk meningkatkan prestasi kerja mereka seperti yang diungkapkan Sujak dikutip Mangkunegara (2002:89), bahwa : “penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi pegawai dan kontribusi kepada organisasi”.

Dengan adanya pemberian insentif, setiap pegawai akan memiliki semangat dan gairah kerja yang lebih baik, maka hal ini meningkatkan prestasi kerjanya. Dan peningkatan hasil yang dicapai oleh setiap pegawai berarti akan meningkatkan produktivitas perusahaan/instansi.

Bagi mereka yang berprestasi, perusahaan/instansi akan memberikan imbalan yang berbeda dibandingkan dengan pegawai yang kurang berprestasi. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Hasibuan(2002:117) bahwa : “upah insentif adalah tambahan balas jasa

yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Apabila insentif yang diberikan kepada pegawai efektif, maka reaksi dari para pegawai adalah dengan memberikan hasil kerja yang optimal dengan kata lain prestasi kerja pegawai optimal.

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Agnes Shita Dewi dengan judul penelitian : Hubungan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom 2007. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian upah insentif yang dirasakan karyawan PT. telkom secara umum sudah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3.34 yang termasuk dalam kategori cukup baik.
2. Tingkat prestasi kerja PT. Telkom secara keseluruhan sudah sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata pendapat responden mengenai prestasi kerja karyawan sebesar 4.44 termasuk dalam kategori sangat baik, tetapi masih terdapat masalah mengenai gaji dan bonus yang diberikan oleh perusahaan.
3. Besarnya hubungan upah insentif dengan tingkat prestasi kerja termasuk cukup kuat, yaitu sebesar 0,602. artinya, jika insentif dirasakan memenuhi kebutuhan karyawan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat..

Rivaldi dengan judul penelitian : Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dispenda Kota Pekanbaru 2010. Berdasarkan dari hasil penelitian diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji korelasi spearman dengan alat bantu program SPSS diketahui bahwa hubungan antara insentif dengan prestasi kerja adalah sebesar 64%, ini menunjukkan hubungan antara Variabel adalah kuat.
2. Prestasi kerja pegawai di Dispenda Pekanbaru sudah cukup baik, ditambah lagi dengan insentif yang diberikan, ini menjadikan pegawai termotivasi untuk meningkatkan lagi prestasinya.
3. Besarnya pengaruh insentif terhadap prestasi kerja adalah sebesar 64%, sedangkan sisanya 36% adalah faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.5 Hipotesis

Sejalan dengan kerangka pemikiran di atas maka dapat melakukan penelitian ini penulis merumuskan hipotesis yaitu : “ **Diduga pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Cargo Pekanbaru** “.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Operasional Variabel

Terdapat dua variabel pada penelitian ini yaitu :

1. Variable independen atau variabel bebas (X)

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah insentif

2. Variabel dependen atau variabel tidak bebas (Y)

Adapun variabel tidak bebas dalam penelitian ini adalah prestasi kerja.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

[illegible]

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah PT. Indah Cargo Pekanbaru. Yang mana terletak di Jl. Mangga Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru Riau. Dan waktu penelitian adalah sejak tanggal 5 Januari 2011 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan unit analisis seperti yang diungkapkan Hidayat Syah dalam bukunya bukunya (2010 : 135). Sedangkan populasi penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari pegawai PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru yang berjumlah 157 orang.

b. Sampel

Menurut Hidayat Syah (2010 : 137) sampel adalah bagian representative dari keseluruhan atau kelompok yang lebih besar yang disajikan untuk pemeriksaan atau sebagai bukti kualitas. Sedangkan yang akan dijadikan sample pada penelitian ini dipilih secara acak dari populasi tersebut agar penelitian ini valid, yaitu dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Sampel yang akan diambil adalah berdasarkan metode **Slovin** (Umar 2003:146)

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 n &= \frac{157}{1 + 157(10\%)^2} \\
 n &= \frac{157}{1 + 1.57} \\
 n &= \frac{157}{2.57} \\
 &= 61.08 \text{ atau } = 61
 \end{aligned}$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 61 orang

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Guna memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menghimpun data berupa :

a. Data Primer

Data yang penulis peroleh dan dikumpulkan langsung dari PT. Indah Cargo Pekanbaru atau pihak perusahaan dan diolah agar memperoleh data yang sesuai dengan cara wawancara dan daftar pertanyaan (kuesioner)

b. Data Sekunder

Data yang penulis peroleh atau kumpulkan dari pihak perusahaan berupa laporan-laporan dan arsip-arsip dari berbagai sumber di perusahaan yang sudah diolah atau disusun yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk keperluan analisis data, maka peneliti memerlukan sejumlah data pendukung yang berasal dari dalam dan luar perusahaan. Oleh karena itu, peneliti menggunakan dua macam cara pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

a. Untuk Data Primer

Dikumpulkan dengan dua macam cara, yaitu sebagai berikut :

1. *Wawancara*, yaitu mengadakan interview dan tanya-jawab secara langsung dengan personel yang terkait dengan objek penelitian.
2. *Penggunaan questioner*, yaitu responden dalam hal ini karyawan dan pihak manajemen PT. Indah Cargo Pekanbaru diminta untuk mengisi questioner yang telah disediakan oleh peneliti.

b. Untuk Data Sekunder

Diperoleh berdasarkan laporan-laporan tertulis yang dikeluarkan oleh PT. Indah Cargo Pekanbaru. Juga dilakukan dengan membaca atau mempelajari buku-buku teks, catatan kuliah, makalah-makalah, bahan seminar, dan lain-lain.

3.6 Uji Kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran, ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variable penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji *Validitas*

Uji validitas berguna untuk mengetahui apabila ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.

b. Uji reliabilitas

Uji *reliabilitas* dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat berkali-kali pada waktu yang berbeda, dalam hal ini peneliti menggunakan metode *alpha*.

3.7 Analisis Data

a. Data kuantitatif

Data kuantitatif yang didapat dari proses pengumpulan data diatas, selanjutnya akan dipilih sesuai dengan jenis atau kelompok datanya untuk ditabulasikan dan kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka untuk memberi kemudahan dalam menganalisis data.

Penulis disini mengolah data dengan melalui beberapa tahap :

1. Mengolah setiap jawaban dan analisis dari angket atau kuesioner yang disebabkan untuk dihitung frekuensinya dan persentasenya.
2. Mengambil pasangan data yang hendak diteliti, jika banyaknya data adalah sejumlah n , maka didapat $(X_1, Y_1), (X_2, Y_2) \dots (X_n, Y_n)$ dimana :

X : adalah variabel insentif

Y : adalah variabel prestasi kerja

3. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif jawaban.
4. Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode persamaan *regresi linear* sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari insentif sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu disiplin kerja. Dengan persamaan : $Y = a + bX + e$

Dimana :

Y : Prestasi Kerja

a : Konstanta

X : Insentif

b : Koefisien regresi X_1

e : Tingkat kesalahan

Hasil persamaan regresi ini dipakai untuk menguji hipotesis dengan menggunakan t test dengan tingkat keyakinan 95%. Jika hasil regresi p-value > 0.05 H_0 tidak dapat ditolak yang berarti H_a ditolak, sebaliknya jika p-value < 0.05 H_0 ditolak atau H_a diterima.

5. Mengukur koefisien Determinasi

$$R^2 = (r_s)^2 \quad \text{atau} \quad R^2 \times 100\%$$

Pada teknik pengolahan data ini maka didapat r_s bergerak antara +1 sampai dengan -1, atau di rumuskan $-1 < r_s < 1$ dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. apabila $r_s = 0$, maka pengaruh antara variabel sangat lemah/tidak ada hubungan sama sekali
 - b. apabila $r_s = -1$ atau mendekati 1, maka pengaruh antara variabel kuat sekali/ cukup kuat dan menyatukan hubungan yang searah.
 - c. Apabila $r_s = -1$ atau mendekati -1, maka pengaruh antara variabel kuat/ cukup kuat dan menyatakan hubungan terbalik.
6. Untuk memudahkan dalam mengolah data penulis menggunakan program *Statistical package for social science (SPSS)* versi 17.

3.8 Teknik Pengukuran Skor

Table 3.2

Skor Kriteria Jawaban

Pertanyaan	Skor
Sangat setuju(SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup setuju (CS)	3
Kurang setuju(KS)	2
Tidak setuju(TS)	1

Sumber: Sudjana (2000 : 78)

Untuk mengukur pertanyaan mengenai insentif dan prestasi kerja karyawan dari angket yang diajukan kepada responden, maka setiap jawaban dari pertanyaan diberi skor, dimana dalam pemberian skor digunakan skala Likert. Untuk memberikan interval pada masing-masing kelas adalah dengan menggunakan rumus :

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Penulis mengelompokkan tanggapan responden berdasarkan kategori-kategori atau kelas sebagai berikut:

Tabel 3.3

Interprestasi Tanggapan Responden

Interval Kelas	Interprestasi
1,00-1,79	Tidak baik
1,80-2,59	Kurang baik
2,60-3,39	Cukup baik
3,40-4,19	Baik
4,20-4,99	Sangat baik

Sumber: Sudjana (2000:79)

BAB IV

GAMBARAN UMUM PT INDAH CARGO KOTA PEKANBARU

4.1 Sejarah singkat PT Indah Cargo Kota Pekanbaru

PT Indah Cargo Kota Pekanbaru adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Arizal Aziz Pada penghujung tahun 2007, tepatnya tanggal 17 Desember 2007, Indah cargo telah mendapat legalitas dari pemerintah untuk mendapatkan izin dalam penyelenggaraan jasa titipan yang tertuang dalam surat jasa titipan No: 1175/SIPJT/Dirjen/2007.

4.1.1 Visi PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru

- a. Menjadi Perusahaan Terbesar dan Terdepan di Indonesia, sebagai perusahaan Jasa Pengiriman dan Jasa Travel.

4.1.2 Misi PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru

- a. Memenuhi Kebutuhan pelanggan dengan pengiriman antar jemput alamat Door to Door Cepat, tepat, aman dan terpercaya.
- b. Mengedepankan kepuasan pelanggan memberikan kualitas pelayanan yang bergaransi uang kiriman kembali, Apabila kiriman barang konsumen tidak tepat waktu dengan komitmen itulah kami selalu melakukan perbaikan terus menerus.

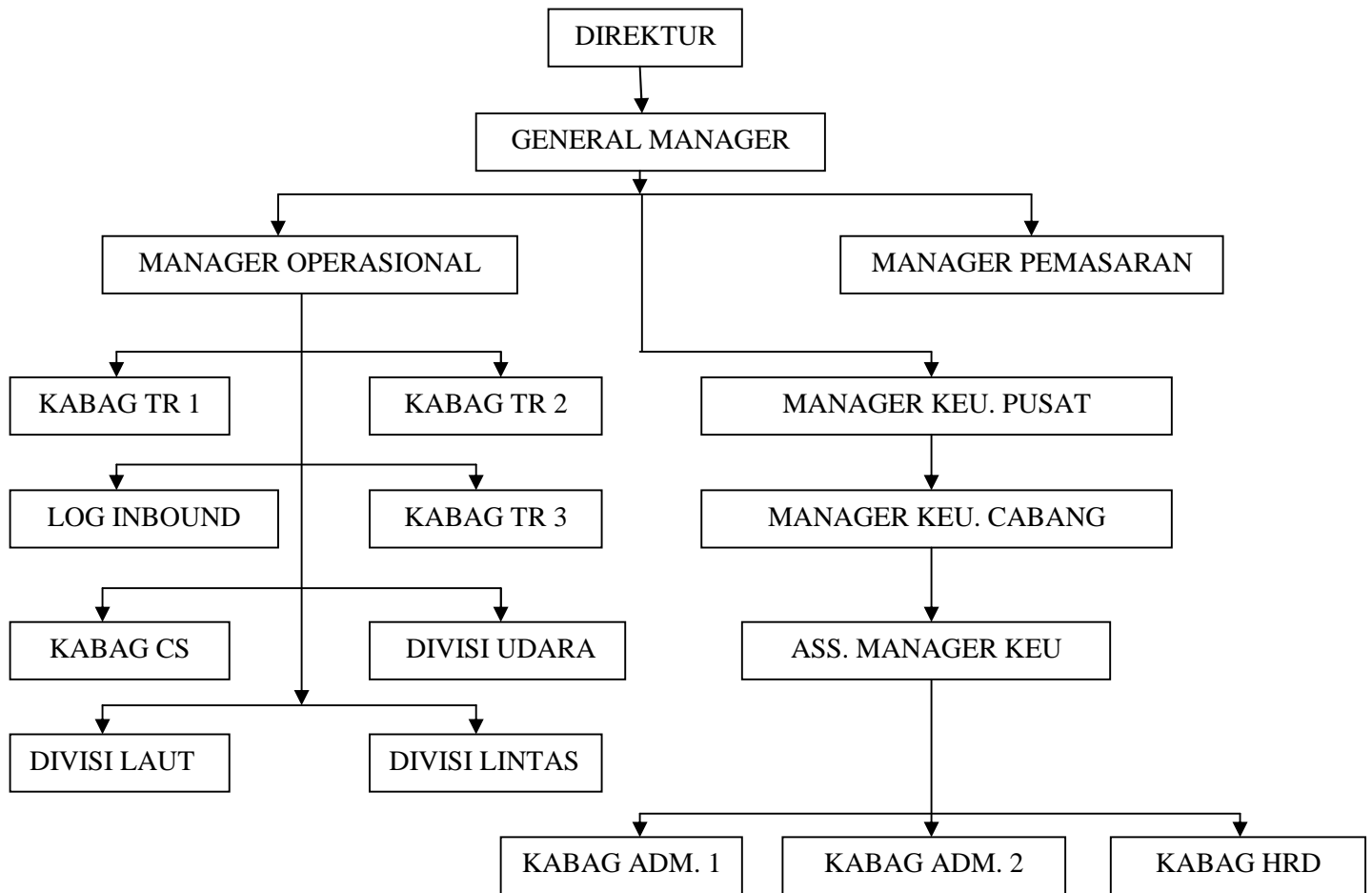
PT. Indah Cargo mempunyai armada transportasi darat, berupa 20 unit Fuso Interkuler, 50 unit colt diesel, 20 Unit L300 BOX dan 100 Unit Grandmax, dan 100 unit Sepeda Motor yang tentunya lebih memungkinkan untuk memberikan layanan yang terbaik bagi pelanggannya keseluruh kota-kota besar yang ada di Provinsi Sumatera, Jawa dan Bali. Seiring dengan perkembangan dan permintaan konsumen, maka PT.Indah Cargo memberikan layanan Door to Door Service dengan motto: Lebih Cepat Lebih Aman. PT.Indah Cargo yang berkantor pusat di Pekanbaru juga telah membuka kantor cabang dipulau Sumatera, Provinsi Banda Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Jambi, Palembang, Bengkulu, Bandar Lampung dan Kota / Kabupaten Pulau Sumatera. dan Pulau Jawa DKI Jakarta, Banten, Jawa Barat, DIY Yogyakarta, Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Bali. dan seluruh kabupaten pulau jawa dan Bali. Pulau Kalimantan, Provinsi Kalimantan Timur, Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, dan Kalimantan Barat. dan Kabupaten di seluruh Kalimantan. Pulau Sulawesi, Provinsi Gorontalo, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Tengah, Sulawesi Utara., Sulawesi Barat. dan seluruh kabupaten di provinsi sulawesi. Pulau Maluku dan kabupaten diseluruh pulau maluku, Pulau Irian Jaya. kami melayani dengan Darat, Laut dan Udara. dengan layanan kiriman 1 malam. Seiring dengan perkembangan yang ada, tepat awal juni 2008 akhirnya PT.Indah Cargo mengembangkan sayapnya dengan dibukanya Air Cargo Division, yang melayani pengiriman udara keseluruh provinsi yang ada di Indonesia.

4.2 Struktur Organisasi PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru

Struktur organisasi adalah instansi yaitu suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan – kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Struktur organisasi PT. indah Cargo Kota Pekanbaru dapat dilihat pada table dibawah ini :

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru 2012



Sumber PT. INDAH CARGO

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan data yang telah diperoleh, hasil pengolahan data serta analisis pembahasan pada variabel penelitian yang terdiri dari insentif dan prestasi kerja serta hipotesis penelitian.

5.1 Jenis-jenis Insentif PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru

Dalam memotivasi karyawan agar mau berprestasi PT. Indah Cargo memberikan imbalan-imbalan insentif. Pemberian insentif ini dapat diklsifikasikan menjadi 2 jenis yaitu, *financial insentif* dan *non financial insentif*. Tetapi dalam hal ini penulis lebih menekankan penelitiannya pada *financial insentif*. Sebelum penulis menguraikan jenis-jenis insentif di PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru terlebih dahulu penulis menguraikan perkembangan total biaya insentif serta omset pendapatan PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru dari tahun 2006 hingga tahun 2010, seperti table dibawah ini.

Table 5.1 : Perkembangan Total Biaya Insentif Dan Perkembangan Total Pendapatan PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru

Tahun	Total Biaya Insentif	%	Pendapatan	%
2007	Rp. 105.581.000,-		Rp. 10.825.243.000,-	-
2008	Rp. 115.361.000,-	9,26	Rp. 12.097.756.000,-	11,75
2009	Rp. 125.560.000,-	8,84	Rp. 13.369.356.000,-	10,51
2010	Rp. 115.137.000,-	8,30	Rp. 14.641.363.000,-	9,51
2011	Rp. 100.278.000,-	12,90	Rp. 17.182.935.000,-	17,35

Sumber : PT. Indah Cargo Pekanbaru 2010/2011

Pada table 5.1 ini dapat dilihat perkembangan total biaya insentif yang diberikan kepada karyawan dari tahun 2007 hingga tahun 2011 mengalami kenaikan seiring dengan peningkatan pendapatan yang dihasilkan. Namun ditahun tahun 2010 dan 2011 terjadi penurunan.

5.1.1 Financial Insentif

Financial insentif yang diberikan perusahaan Indah Cargo kepada karyawan adalah sebagai berikut :

1. Komisi.

Komisi pada PT. Indah Cargo terdiri dari Dua macam yaitu :

a. Komisi 5 %

Yaitu komisi atas transaksi jasa untuk luar daerah.

b. Komisi 20 %

Yaitu komisi atas transaksi jasa untuk dalam daerah.

2. Lembur

Lembur yang dimaksud adalah kerja yang dilakukan di luar jam kerja, dimana setiap jamnya akan mendapat uang

tambahan.

Pada PT. Indah Cargo upah lembur setiap jam nya adalah Rp. 10.000.

3. Bonus portarget

Bonus portarget yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan yang telah mencapai pekerjaan diluar target yang telah dibebankan oleh karyawan. PT. Indah Cargo hanya memberikan target pada manajemen yaitu meningkatkan pendapatan untuk tiap bulan nya. Bila terjadi peningkatan maka karyawan berhak mendapatkan bonus sebesar Rp. 150.000 pada akhir bulan.

4. Bonus kehadiran

Bonus kehadiran yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan yang rajin untuk masuk kerja. Bonus yang diberikan perusahaan sebesar Rp. 100.000 pada akhir bulan.

Untuk lebih lengkapnya gambaran mengenai upah bulanan beberapa karyawan PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 5.2 dibawah ini :

1. Karyawan X

Gaji pokok	: Rp.1500.000
Komisi	: Rp. 200.000
Lembur	: Rp. 100.000

10 jam

@Rp.10.000

Bonus per target : Rp. 150.000

Bonus kehadiran : Rp. 100.000

Total pendapatan : Rp.2.050.000

2. Karyawan Y

Gaji pokok : Rp. 2000.000

Komisi : Rp. 200.000

Lembur : Rp. 100.000

10 jam

@Rp.10.000

Bonus pertarget : Rp. 150.000

Bonus kehadiran : Rp. 100.000

Total pendapatan : Rp.2.550.000

5.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan Deskriptif Analisis

5.2.1 Analisis Variabel Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau

profitabilitas organisasi. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Jawaban responden tentang indikator pertanyaan tentang indikator insentif dapat dilihat pada table berikut ini :

Table. 5.2 Jawaban Responden Tentang Insentif Dari Komisi Setiap Transaksi Jasa Dengan Pelanggan PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru

No	Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	5	19	31.15%	95
2	Setuju	4	22	36.07%	88
3	Kurang setuju	3	20	32.79%	60
4	Tidak Setuju	2	0	0.00%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0.00%	0
	Jumlah		61	100.00%	243
	Rata-rata				3.98

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan jawaban responden diatas tentang Insentif yang diperoleh dari komisi transaksi jasa pelanggan dengan total skor sebesar 243 dan rata-rata 3.98, ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju terhadap Insentif yang diperoleh dari komisi transaksi jasa dengan pelanggan.

Table. 5.3 Jawaban Responden Tentang Insentif Didasarkan Lembur Yang Saya Kerjakan Selama Bekerja

No	Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	5	14	22.95%	70
2	Setuju	4	31	50.82%	124
3	Kurang setuju	3	16	26.23%	48
4	Tidak Setuju	2	0	0.00%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0.00%	0
	Jumlah		61	100.00%	242
	Rata-rata				3.97

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan jawaban responden diatas tentang insentif didasarkan lembur yang saya kerjakan selama bekerja dengan total skor sebesar 242 dan rata-rata 3.97. ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju terhadap insentif didasarkan lembur yang saya kerjakan selama bekerja.

Table. 5.4 Jawaban Responden Tentang Pemberian Insentif Kepada Karyawan Karena Telah Mencapai Target Yang Telah Ditentukan

No	Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	5	20	32.79%	100
2	Setuju	4	38	62.30%	152
3	Kurang setuju	3	3	4.92%	9
4	Tidak Setuju	2	0	0.00%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0.00%	0
	Jumlah		61	100.00%	261
	Rata-rata				4.28

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan jawaban responden diatas tentang Pemberian insentif kepada karyawan karna telah mencapai target yang telah ditentukan dengan total skor sebesar 261 dan rata-rata 4.28, ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju terhadap Pemberian insentif kepada karyawan karna telah mencapai target yang telah ditentukan.

Table. 5.5 Jawaban Responden Tentang Insentif Dari Bonus Kehadiran Selama Aktif Masuk Kerjadi Di PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru

No	Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	5	15	24.59%	75
2	Setuju	4	22	36.07%	88
3	Kurang setuju	3	24	39.34%	72
4	Tidak Setuju	2	0	0.00%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0.00%	0
	Jumlah		61	100.00%	235
	Rata-rata				3.85

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan jawaban responden diatas tentang Pemberian insentif kepada karyawan karna telah mencapai target yang telah ditentukan dengan total skor sebesar 140 dan rata-rata 3.89, ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju terhadap Pemberian insentif kepada karyawan karna telah mencapai target yang telah ditentukan.

Rekapitulasi jawaban responden tentang insentif pada PT. Indah Cargo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Insentif Pada PT. Indah Cargo Pekanbaru

No	Insentif	Jawaban					Jumlah
		SS	S	RG	TS	STS	
1	Komisi yang saya peroleh dari penjualan jasa perusahaan dengan pelanggan	19	22	20	0	0	61
		31.15%	36.07%	32.79%	0.00%	0.00%	100.00%
2	Insentif didasarkan lembur yang saya kerjakan selama bekerja	14	31	16	0	0	61
		22.95%	50.82%	26.23%	0.00%	0.00%	100.00%
3	Pemberian insentif kepada karyawan karna telah mencapai target yang telah ditentukan	20	38	3	0	0	61
		32.79%	62.30%	4.92%	0.00%	0.00%	100.00%
4	Bonus kepada karyawan karna tingkat kehadiran	15	22	24	0	0	61
		24.59%	36.07%	39.34%	0.00%	0.00%	100.00%
	Jumlah	68	113	63	0	0	244
	Rata-rata	17	28	16	0	0	61
	Persentase	27.87%	46.31%	25.82%	0.00%	0.00%	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata jawaban responden tentang insentif pada PT. Indah Cargo Pekanbaru dengan jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang atau 27.87%, kemudian setuju sebanyak 28 orang atau 46.31%, kemudian Kurang setuju sebanyak 16 orang atau 25.82%. jadi rata-rata responden menyatakan setuju terhadap insentif pada PT. Indah Cargo Pekanbaru.

5.2.2 Analisis Variabel Prestasi Kerja

Prestasi kerja di sini adalah hasil kerja yaitu kemampuan dan kecakapan pekerjaan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Prestasi kerja dari para pegawai ini ada yang dapat

diukur hasilnya dan adapula yang sukar diukur hasilnya. Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja ini sangat ditentukan oleh individu-individu atau orang-orang yang melaksanakannya.

Jawaban responden tentang indicator prestasi kerja pada PT. Indah

Cargo Pekanbaru dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel. 5.7 Jawaban Responden Tentang Hubungan Kerja Antar Sesama Karyawan Dilingkungan Sudah Sangat Baik

No	Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	5	19	31.15%	95
2	Setuju	4	41	67.21%	164
3	Kurang setuju	3	1	1.64%	3
4	Tidak Setuju	2	0	0.00%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0.00%	0
	Jumlah		61	100.00%	262
	Rata-rata				4.30

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan jawaban responden diatas tentang Hubungan kerja antar sesama karyawan dilingkungan sudah sangat baik dengan total skor sebesar 262 dan rata-rata 4.30, ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju terhadap Hubungan kerja antar sesama karyawan dilingkungan sudah sangat baik

Tabel. 5.8 Jawaban Responden Tentang Dengan Adanya Pengawasan Kerja, Maka Pegawai Menyelesaikan Tugas Dengan Baik Dan Selesai Tepat Pada Waktunya

No	Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	5	16	26.23%	80
2	Setuju	4	32	52.46%	128
3	Kurang setuju	3	13	21.31%	39
4	Tidak Setuju	2	0	0.00%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0.00%	0
	Jumlah		61	100.00%	247
	Rata-rata				4.05

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan jawaban responden diatas tentang Dengan adanya pengawasan kerja, maka pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan selesai tepat pada waktunya dengan total skor sebesar 247 dan rata-rata 4.05, ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju terhadap Dengan adanya pengawasan kerja, maka pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan selesai tepat pada waktunya

Tabel. 5.9 Jawaban Responden Tentang Dengan Menyelesaikan Tugas Tepat Pada Waktunya, Merupakan Suatu Peningkatan Kemampuan Kerja Saudara

No	Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	5	14	22.95%	70
2	Setuju	4	28	45.90%	112
3	Kurang setuju	3	19	31.15%	57
4	Tidak Setuju	2	0	0.00%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0.00%	0
	Jumlah		61	100.00%	239
	Rata-rata				3.92

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan jawaban responden diatas tentang Dengan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, merupakan suatu peningkatan kemampuan kerja saudara dengan total skor sebesar 239 dan rata-rata 3.92, ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju terhadap Dengan menyelesaikan

tugas tepat pada waktunya, merupakan suatu peningkatan kemampuan kerja saudara.

Tabel.5.10 Jawaban Responden Tentang Setiap Tugas Yang Diberikan, Saya Selesaikan Dengan Standar Yang Telah Ditentukan

No	Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	5	25	40.98%	125
2	Setuju	4	16	26.23%	64
3	Kurang setuju	3	11	18.03%	33
4	Tidak Setuju	2	9	14.75%	18
5	Sangat tidak setuju	1	0	0.00%	0
	Jumlah		61	100.00%	240
	Rata-rata				3.93

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan jawaban responden diatas tentang Setiap tugas yang diberikan, saya selesaikan dengan standar yang telah ditentukan dengan total skor sebesar 240 dan rata-rata 3.93, ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju terhadap Setiap tugas yang diberikan, saya selesaikan dengan standar yang telah ditentukan.

Tabel. 5.11 Jawaban Responden Tentang Selalu Senang Dengan Pekerjaan Yang Ditugaskan Kepada Saya Untuk Meningkatkan Hasil Kerja

No	Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	5	12	19.67%	60
2	Setuju	4	19	31.15%	76
3	Kurang setuju	3	25	40.98%	75
4	Tidak Setuju	2	5	8.20%	10
5	Sangat tidak setuju	1	0	0.00%	0
	Jumlah		61	100.00%	221
	Rata-rata				3.62

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan jawaban responden diatas tentang selalu senang dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya untuk meningkatkan hasil kerja dengan total skor sebesar 221 dan rata-rata 3.62, ini menunjukkan bahwa

rata-rata jawaban responden setuju terhadap selalu senang dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya untuk meningkatkan hasil kerja

Tabel. 5.12 Jawaban Responden Tentang Hasil Kerja Dari Tugas Yang Diberikan Kepada Saya, Merupakan Suatu Tekanan Dan Tanggung Jawab Saya

No	Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	5	15	24.59%	75
2	Setuju	4	21	34.43%	84
3	Kurang setuju	3	11	18.03%	33
4	Tidak Setuju	2	14	22.95%	28
5	Sangat tidak setuju	1	0	0.00%	0
	Jumlah		61	100.00%	220
	Rata-rata				3.61

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan jawaban responden diatas tentang Hasil kerja dari tugas yang diberikan kepada saya, merupakan suatu tekanan dan tanggung jawab saya dengan total skor sebesar 220 dan rata-rata 3.61, ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju terhadap Hasil kerja dari tugas yang diberikan kepada saya, merupakan suatu tekanan dan tanggung jawab.

Tabel. 5.13 Jawaban Responden Tentang Dengan Mengerjakan Tugas Secara Sungguh-Sungguh, Tidak Menimbulkan Kecemasan Dan Kekhawatiran Akan Mersasa Gagal

No	Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	5	26	42.62%	130
2	Setuju	4	30	49.18%	120
3	Kurang setuju	3	4	6.56%	12
4	Tidak Setuju	2	1	1.64%	2
5	Sangat tidak setuju	1	0	0.00%	0
	Jumlah		61	100.00%	264
	Rata-rata				4.33

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan jawaban responden diatas tentang Dengan mengerjakan tugas secara sungguh-sungguh, tidak menimbulkan kecemasan dan kekhawatiran akan mersasa gagal dengan total skor sebesar 264 dan rata-rata

4.33, ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju terhadap Dengan mengerjakan tugas secara sungguh-sungguh, tidak menimbulkan kecemasan dan kekhawatiran akan merasa gagal

Tabel. 5.14 Jawaban Responden Tentang Mengerjakan Tugas Dengan Penuh Kesabaran Untuk Menghasilkan Pekerjaan Yang Maksimal

No	Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	5	5	8.20%	25
2	Setuju	4	30	49.18%	120
3	Kurang setuju	3	25	40.98%	75
4	Tidak Setuju	2	1	1.64%	2
5	Sangat tidak setuju	1	0	0.00%	0
	Jumlah		61	100.00%	222
	Rata-rata				3.64

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan jawaban responden diatas tentang mengerjakan tugas dengan penuh kesabaran untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan total skor sebesar 222 dan rata-rata 3.64, ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju terhadap mengerjakan tugas dengan penuh kesabaran untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal

Tabel. 5.15 Jawaban Responden Tentang Hasil Kerja Yang Baik Sangat Tergantung Pada Pengetahuan Dan Keterampilan Yang Dimiliki Individu

No	Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	5	15	24.59%	75
2	Setuju	4	22	36.07%	88
3	Kurang setuju	3	24	39.34%	72
4	Tidak Setuju	2	0	0.00%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0.00%	0
	Jumlah		61	100.00%	235
	Rata-rata				3.85

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan jawaban responden diatas tentang Hasil kerja yang baik sangat tergantung pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu

dengan total skor sebesar 235 dan rata-rata 3.85, ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju terhadap Hasil kerja yang baik sangat tergantung pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu

Tabel. 5.16 Jawaban Responden Tentang Peningkatan Dan Kecepatan Dalam Menyelesaikan Tugas Merupakan Kemampuan Kerja Yang Dimiliki Individu

No	Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	5	5	8.20%	25
2	Setuju	4	30	49.18%	120
3	Kurang setuju	3	25	40.98%	75
4	Tidak Setuju	2	1	1.64%	2
5	Sangat tidak setuju	1	0	0.00%	0
	Jumlah		61	100.00%	222
	Rata-rata				3.64

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan jawaban responden diatas tentang Peningkatan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas merupakan kemampuan kerja yang dimiliki individu dengan total skor sebesar 222 dan rata-rata 3.64, ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden setuju terhadap peningkatan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas merupakan kemampuan kerja yang dimiliki individu

Jawaban responden tentang Prestasi kerja Pada PT. Indah Cargo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.17 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja Pada PT. Indah Cargo Pekanbaru

No	Prestasi Kerja	Jawaban					Jumlah
		SS	S	RG	TS	STS	
1	Hubungan kerja antar sesama karyawan dilingkungan sudah sangat baik, bagaimana menurut saudara	19	41	1	0	0	61
		31.15%	67.21%	1.64%	0.00%	0.00%	100.00%
2	Dengan adanya pengawasan kerja, maka pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan selesai tepat pada waktunya	16	32	13	0	0	61
		26.23%	52.46%	21.31%	0.00%	0.00%	100.00%
3	Dengan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, merupakan suatu peningkatan kemampuan kerja saudara	14	28	19	0	0	61
		22.95%	45.90%	31.15%	0.00%	0.00%	100.00%
4	Setiap tugas yang diberikan, saya selesaikan dengan standar yang telah ditentukan	25	16	11	9	0	61
		40.98%	26.23%	18.03%	14.75%	0.00%	100.00%
5	Saya selalu senang dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya untuk meningkatkan hasil kerja saya	12	19	25	5	0	61
		19.67%	31.15%	40.98%	8.20%	0.00%	100.00%
6	Hasil kerja dari tugas yang diberikan kepada saya, merupakan suatu tekanan dan tanggung jawab	15	21	11	14	0	61
		24.59%	34.43%	18.03%	22.95%	0.00%	100.00%
7	Dengan mengerjakan tugas secara sungguh-sungguh, tidak menimbulkan kecemasan dan kekhawatiran akan mersasa gagal	26	30	4	1	0	61
		42.62%	49.18%	6.56%	1.64%	0.00%	100.00%
8	Saya mengerjakan tugas dengan penuh kesabaran untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal	22	31	2	6	0	61
		36.07%	50.82%	3.28%	9.84%	0.00%	100.00%
9	Hasil kerja yang baik sangat tergantung pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu	6	38	17	0	0	61
		9.84%	62.30%	27.87%	0.00%	0.00%	100.00%
10	Peningkatan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas merupakan kemampuan kerja yang dimiliki individu	5	30	25	1	0	61
		8.20%	49.18%	40.98%	1.64%	0.00%	100.00%
	Jumlah	160	286	128	36	0	610
	Rata-rata	16	29	13	4	0	61
	Persentase	26.23%	46.89%	20.98%	5.90%	0.00%	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata jawaban responden tentang Prestasi kerja Pada PT. Indah Cargo Pekanbaru dengan jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang atau 26.23%, kemudian setuju sebanyak 29 orang atau 46.89%, kemudian Kurang setuju sebanyak 13 orang atau 20.98% dan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 5.90%. jadi rata-rata responden menyatakan setuju terhadap Prestasi kerja Pada PT. Indah Cargo Pekanbaru.

5.3 Pembahasan Secara Statistik

5.3.1 Uji Kualitas Data

Sehubungan dengan masalah yang telah dikemukakan, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan metode analisis kuantitatif. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.3.1.1 Uji Validitas

Validitas merupakan konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Jika suatu item pernyataan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. Uji validitas dengan melihat koefisien korelasi (pearson correlation) antara butir-butir pertanyaan dengan skor jawaban.

Karena skala pengukuran item pernyataan adalah skala likert, maka perhitungan validitas menggunakan korelasi *Coefficients Pearson*.

Validitas pernyataan-pernyataan yang telah disiapkan dapat diukur dengan menghubungkan setiap pernyataan dengan jumlah skor totalnya. Dalam hal ini pernyataan yang memiliki koefisien korelasi yang lebih kecil dari 0,3, berarti tidak lolos uji validitas dan pernyataan ini harus dibuang. Suatu tes atas instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mampu menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai uji yang memiliki validitas rendah.

Kemudian nilai koefisien korelasi dari setiap item pernyataan dibandingkan dengan 0,3. Jika koefisien korelasi suatu item lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pernyataan lainnya daripada dengan variable yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2002). Berdasarkan data yang diperoleh telah dilakukan uji korelasi pearson dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.18 : Hasil Uji Validitas variable Prestasi Kerja

Y	R Hitung	R tabel	Ket
Y1	.767	0.300	Valid
Y2	.585	0.300	Valid
Y3	.698	0.300	Valid
Y4	.479	0.300	Valid
Y5	.461	0.300	Valid
Y6	.350	0.300	Valid
Y7	.551	0.300	Valid
Y8	.535	0.300	Valid
Y9	.552	0.300	Valid
Y10	.560	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel 5.19 : Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

X1	R Hitung	R tabel	Ket
X1.1	.555	0.300	Valid
X1.2	.530	0.300	Valid
X1.3	.636	0.300	Valid
X1.4	.511	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Dari hasil uji korelasi pearson, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, dengan demikian pertanyaan dalam penelitian ini layak digunakan untuk uji selanjutnya.

5.3.1.2 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan . Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan suatu konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil

pengukuran variabel. Pengukuran yang reliable menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data dapat dipercaya. Uji Reabilitas adalah alat untuk indicator dari variabel dan konstruk.SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur Reabilitas dengan uji Statistik Cronbach Alpha. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien cronbach's alpha sama atau lebih dari 0,60.

Tabel. 5.20 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Prestasi Kerja	0.840	Reliabel
2.	Insentif	0.758	Reliabel

Sumber : Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 5.20 tersebut dapat dilihat, koefisien alpha untuk variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0.840 (>0.60) dan insentif (X) sebesar 0.758 (>0.60), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang reliabel karena nilai cronbach alpa lebih besar dari nilai koefisien alpa 0.60.

5.3.2 Analisa Data

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode persamaan *regresi linear* berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu disiplin kerja. Dengan persamaan :

$$\mathbf{Y} = \mathbf{a} + \mathbf{bX} + \mathbf{e}$$

Dimana :

Y : Prestasi Kerja

a : Konstanta

X : Insentif

b : Koefisien regresi X_1

e : Tingkat kesalahan

Hasil persamaan regresi ini dipakai untuk menguji hipotesis dengan menggunakan t test dengan tingkat keyakinan 95%. Jika hasil regresi $p\text{-value} > 0.05$ H_0 tidak dapat ditolak yang berarti H_a ditolak, sebaliknya jika $p\text{-value} < 0.05$ H_0 ditolak atau H_a diterima.

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi.

Tabel 5.21 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27.654	2.523		10.962	.000
	Insentif	.727	.156	.518	4.657	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data olahan SPSS Versi 17

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 27.654 + 0.727x$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila

ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

Hal ini dimaksudkan apabila insentif ditingkatkan peranannya akan meningkat pula prestasi kerja karyawan. Dimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja adalah positif, dimana nilai () adalah = 0.727 artinya apabila insentif dinaikan 1% maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.727 kali dimana prestasi kerja dianggap konstan.

5.3.2.1 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan dua arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n-k.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.22 : Hasil Analisis Regresi Uji Partial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.654	2.523		10.962	.000
Insentif	.727	.156	.518	4.657	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 17.

Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. besarnya t_{hitung} dapat dilihat dari t tabel 1.666

Dari hasil Uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel insentif sebesar 4.657 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,666. dan P_{Value} sebesar $0,000 < 0,05$.), maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi prestasi kerja.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (merek, harga jual, dan selera konsumen) dapat menjelaskan variabel dependennya (minat konsumen). Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk

mengestimasi nilai variabel dependen.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 23 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.569	.556	1.96570

a. Predictors: (Constant), Insentif

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 17

Berdasarkan perhitungan nilai tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.569. Hal ini menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh sebesar 56.90% terhadap prestasi kerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan uji t hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru.
- b. Berdasarkan perhitungan nilai tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.569. Hal ini menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh sebesar 56.90% terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru..

6.2. Saran

- a. Untuk PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru lebih memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan karena bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan, semakin baik insentif yang diberikan maka akan semakin baik juga prestasi kerja karyawan.
- b. Untuk penelitian ini hanya menggunakan insentif sebagai variabel independen, jadi disarankan untuk peneliti agar memperbanyak variabel penelitian, karena semakin banyak variabel independen semakin besar pula kesempatan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja selain variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2003. *Human Resources Development*. Prentice Hill.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. cetakan Keduabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Indrastuti, Sri. 2008. *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan*. UIR PRES.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta Ghalia Indonesias.
- Panggabean, Mutiara Sibrana. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara Sibrana. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia* . Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta. Radar jaya Offset.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Syah, Hidayat. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Cetakan Pertama. Pekanbaru. Suska Press.

Umar, Husein. 2003. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Tama.